



Mensuel des Métallurgistes

N°92 Janvier 2025

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER

Christiane Benner Présidente d'IG Metall : J'ai toujours eu une tendance féministe

► Histoire

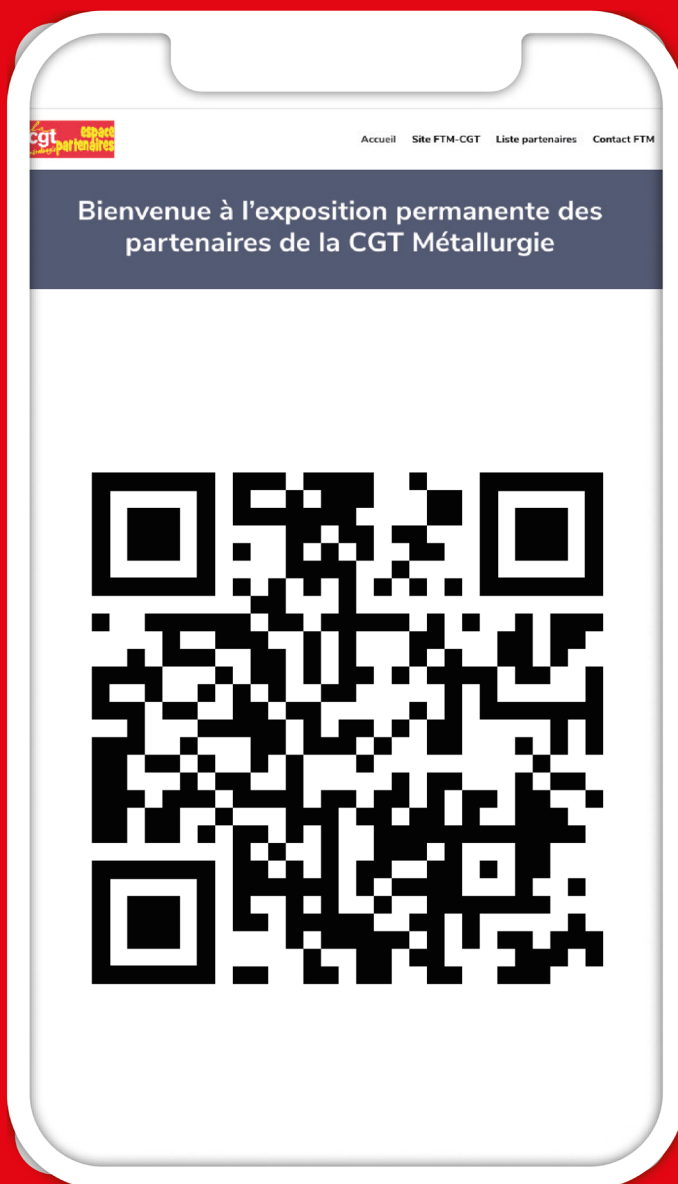
Hélène Stern nous a quittés

► Budget

La Sécurité sociale appartient aux salariés et aux retraités



Retrouvez tous nos partenaires en ligne



<https://partenaires.ftm-cgt.fr>

**Actualités**

- 4 Histoire**
Hélène Stern nous a quittés
- 5 Europe / International**
Congrès Vasas-Hongrie
- 6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué**
Une lutte syndicale qui paie

Dossier

- 10-12 Christiane Benner: J'ai toujours eu une tendance féministe bizarre pour un titre...on pourrait plutôt mettre ses nom et qualité**

Vie Syndicale

- 9 Assises de la formation**
Compte rendu des assises de la formation syndicale
- 13 Victoire**
Victoire historique : la CGT impose des avancées majeures pour la santé et la sécurité chez Suez !
- 14 FNI**
Remise du matériel pour l'exercice 2025

Politique revendicative

- 15 SMIC**
Evolution salariale et qualifications dans la branche métallurgie
- 16 Budget**
La Sécurité sociale appartient aux salariés et aux retraités
- 17 Négociations**
Négociations SMH
- 18 APLD**
APLD, la fausse bonne solution !
- 19 CSE**
La consultation du CSE

Encart :

Supplément spécial mandatement
Document de candidature
Document préparatoire



Frédéric Sanchez
Secrétaire Général de la FTM

Construisons un rapport de forces pour gagner

Je tiens tout d'abord au nom de la Fédération, à vous adresser tous mes vœux de santé, de bonheur et de réussite pour cette nouvelle année qui commence. La situation économique et sociale, à laquelle nous sommes aujourd'hui confrontés, demande une attention particulière. Que ce soit à l'échelle nationale, européenne ou mondiale, de nombreux voyants sont au rouge et pourraient virer au noir si rien n'est fait pour les stopper.

Après avoir creusé la dette de 1000 milliards d'euros en sept ans, le gouvernement persiste et signe une cure austéritaire approuvée par les élus macronistes, par la droite et par l'extrême droite, dont l'imposture sociale se révèle de jour en jour. Ces zélés serveurs du patronat et des riches, laissent volontairement se fragiliser et s'affaiblir de manière inquiétante et dangereuse le tissu industriel français. Les annonces de plans de licenciements, de délocalisations et de fermetures d'entreprises se multiplient avec leurs lots de drame humains.

Dans le même temps, les premiers assistés du système, grâce aux aides publiques ou aux exonérations de cotisations sociales, sans contrôle, ni contrepartie continuent de distribuer de scandaleux dividendes, tout en fermant et délocalisant nos usines et nos savoir-faire.

Cette politique antisociale d'un système libéral à bout de souffle, sacrifie les salariés, les privés d'emplois et les retraités et fragilise l'équilibre écologique de notre planète. Par ailleurs, il ne manque pas d'argent pour alimenter des guerres qui causent la mort de millions d'êtres humains. Les financements ne sont pas au rendez-vous quand il s'agit de répondre aux urgences sociales.

D'autres choix sont possibles qu'il nous faut imposer !

De partout des voix s'élèvent pour changer le logiciel et satisfaire les revendications des salariés. Des appels à la grève se décident pour l'augmentation des salaires, contre la casse des garanties collectives, pour la défense et le maintien des emplois industriels et de nos industries.

L'heure n'est ni à la fatalité, ni à la résignation. Les salariés, avec la CGT et parfois en intersyndicale s'organisent pour dire stop à la casse de l'emploi, stop aux bas salaires et à la précarité, et pour construire des alternatives et porter des projets industriels qui répondent à l'intérêt général.

La CGT, dans toutes ses composantes a décidé d'un processus de défense de l'industrie et des services publics et réaffirme avec force sa détermination sa volonté de lutter contre la politique de régression sociale du gouvernement Bayrou!

Seuls la lutte et le rapport de forces permettront de faire reculer les gardiens du capital et ouvriront des lucarnes d'espoir aux générations futures

Ensemble et solidaires on va gagner !

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 -, 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr
Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition
Photos © A. Sayad | FTM-CGT



Prix : 1 euro
Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire
0525 S 06 474





Histoire

Hélène Stern nous a quittés

A huit ans, en juillet 1942, elle tient la main de son petit frère au commissariat du XI^e arrondissement. Son père Henri Sztulcman, convoqué un an plus tôt, est en route pour Auschwitz et sa mère Rachel vient d'être arrêtée lors de la rafle du Vel-d'hiv. Les policiers discutent, argumentent puis ramènent les enfants près de leur grand-mère. Ainsi, Hélène et Nathan échappent au sort de leurs parents qui avaient quitté la Pologne face à l'antisémitisme et disparaîtront dans l'horreur de la Shoah.

4

Hélène n'en parlait pas. Ses filles apprendront beaucoup de choses à la lecture du livre qui lui sera consacré en 2012. Elle n'en parlait pas mais ne cessera d'agir pour la liberté, la dignité et l'émancipation des femmes et des hommes de tous horizons. Hélène fut une femme engagée, militante, apte à assurer des responsabilités, mais toujours attentive et disponible pour les autres.

À la Libération, le retour des trains de prisonniers, de déportés, n'apporte rien aux enfants Sztulcman. Il faut avancer, vivre, se construire un avenir.

Accueillie dans un centre de l'Union des Juifs pour la résistance et l'entraide, elle y apprend la profession de secrétaire commerciale.

Bientôt elle adhère à l'Union des jeunes filles de France et participe au festival de la Fédération mondiale de la jeunesse démocratique à Berlin. C'est lors d'un camping, en 1953, qu'elle fait la connaissance d'Alain, fils d'un militant politique, Ahiam Stern, né en Palestine. Dès lors, Alain et Hélène ne se quitteront plus et leur vie militante se conjugue et se confond parfois.

Ils se marient en 1954 et donnent naissance à leur première fille Catherine, puis ce sera Dominique en 1957.

La secrétaire et l'ajusteur ne cesseront de participer aux luttes sociales et politiques. La famille s'installe dans un appartement du boulevard Diderot qu'ils ne quitteront plus. Alain est déjà secrétaire du syndicat CGT de l'entreprise Willème et secrétaire de la section du PCF de Nanterre. En 1961, il devient permanent de la Fédération CGT de la métallurgie en tant que responsable à l'éducation et en 1963, il rentre au secteur social de la Confédération.



Hélène est embauchée comme secrétaire comptable dans l'entreprise Aubé en 1957. Quand elle demande à connaître le salaire pratiqué, le patron lui conseille de se renseigner auprès de la CGT et de lui indiquer le montant qui lui est dû. Adhérente au PCF depuis 1953, elle devient en 1964 la secrétaire du dirigeant communiste Jacques Duclos et le restera jusqu'à la mort de ce dernier dix ans plus tard. En 1981, le couple part pour Moscou où Alain est nommé secrétaire de l'Union Internationale des Syndicats de la Métallurgie. Hélène assure le secrétariat technique de l'organisation. En 1986, les voilà à Prague où Alain est membre du Secrétariat de la Fédération Syndicale Mondiale pour la CGT. À Moscou, Hélène partageait la vie quotidienne et les difficultés des soviétiques mais à Prague, ils vivent comme dans une ambassade, coupés des préoccupations des Tchécoslovaques. Fin 1993, ils quittent leurs responsabilités à la FSM et rentrent à Paris.

Tous deux resteront présents et disponibles pour leur Fédération. Investis dans l'Union Fédérale des Retraités, Hélène apportera toute son expérience et son sens de l'organisation pour le collectif Inter. Avec Jean-François Caré, ils offriront aux métallos des initiatives de stature mondiale, permettant à la Fédération de gagner une audience internationale après le départ de la CGT de la FSM.

Attentive à la mémoire des générations qui nous ont précédés, elle demeurera attachée à notre IHS.

Hélène restera toujours une femme efficace et discrète, attentive et généreuse.

Après la disparition d'Alain en 2014, elle avait rejoint ses filles depuis quelques années du côté de l'île de Noirmoutier.

Nous garderons les reflets d'empathie, de confiance et de tendresse qui baignaient son regard.

Merci pour tout, camarade.

Claude Ven, Président de l'IHS Métaux

ILL : © Coll. IHSCGT Métaux



Europe / International

Congrès Vasas Hongrie

VASAS est la fédération hongroise regroupant les branches de la métallurgie : automobile, ingénierie mécanique, électronique et l'industrie TIC. C'est la fédération la plus importante du secteur privé du pays. C'est aussi l'une des organisations syndicales les plus anciennes d'Europe (112 ans).

C'est donc en 1877 que fut créé le premier syndicat hongrois, l'association des travailleurs du fer et du minerai de Budapest.

Le syndicat local se transformera en 1903 en fédération des travailleurs hongrois du fer et des métaux, devenant ainsi un syndicat national.

La Hongrie fait partie des « *petits pays* » de l'UE puisqu'il compte près de 9,5 millions d'habitants. Pour autant, il s'agit aussi de l'un des pays les plus anciens d'Europe et historiquement proche de l'Autriche. Ces deux pays ont eu une longue histoire commune dont le point d'orgue fut la constitution de l'empire Austro Hongrois.

Bien que ce soit un « *petit pays* » aux yeux de l'UE, le syndicat VASAS compte près de 20.000 membres.

Son slogan : « *unis - vraiment - avec succès* »

Comme dans la plupart des États de l'Est et du nord de l'Europe, un congrès n'est que la confirmation solennelle de négociations, tractations et discussions, réalisées bien en amont au niveau des syndicats locaux.

Tout ayant donc été préalablement acté, le congrès confirme solennellement les discussions préparatoires.

L'ouverture du congrès commence par l'hymne national, ce qui est fréquent dans les pays de l'Est de l'Europe comme ailleurs dans le monde.

Puis une animation est proposée aux congressistes. Enfin, les personnalités font un discours (maire de Budapest, représentant du gouvernement et représentant du patronat). Depuis la chute du bloc soviétique, les pays de l'Est ont opté pour une social-démocratie assez poussée et dont l'Autriche en est le modèle.

Après ces discours, c'est au président de VASAS de s'exprimer. La crise de l'industrie, hémorragie de l'emploi dans l'automobile, la métallurgie est là-bas aussi une grande préoccupation. Le président de VASAS s'inquiète de cette hémorragie que son organisation ne parvient pas à contre carrer et de l'impuissance des OS au niveau européen et mondial. Il conclut son propos par un plaidoyer en faveur de la solidarité des OS européennes et internationales et des actions communes.

C'est enfin au président de la confédération de s'exprimer et lui aussi met l'accent sur la crise économique et sociale du pays. L'inflation, la perte de pouvoir d'achat, les restructurations sont autant de sujets qu'il développe, pour conclure enfin à un renforcement des actions ... revendicatives.

Il est de plus en plus fréquent que les OS installées dans les régimes sociaux-démocrates radicalisent leurs positions et leurs actions.

Les restructurations, les délocalisations, la transition écologique, l'IA sont autant de préoccupations pour le syndicat VASAS.

Bien que ce soit un petit pays, la Hongrie bénéficie d'un régime de Sécurité sociale de très haut niveau.

Il s'organise autour de 5 branches.

- ▶ L'assurance maladie, la maternité, l'invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ces risques sont intégralement pris en charge par la Sécurité sociale.
- ▶ Les pensions (vieillesse et survivants)
- ▶ L'aide à la famille
- ▶ L'assurance chômage
- ▶ L'aide sociale

Il est à noter que le système est identique pour les salariés et les indépendants.

Ce système est financé par les cotisations des salariés et des employeurs et aussi en partie par l'impôt.

Enfin, les soins dispensés par le médecin généraliste ou le spécialiste sont intégralement pris en charge par l'assurance maladie... le système français serait le plus généreux du monde, nous dit-on pour faire passer la pilule des remboursements ... mais un petit pays fait bien mieux que nous !

Mais comme le rappelait le président de VASAS : nous avons besoin des emplois industriels pour maintenir ce niveau de protection sociale.

Frédéric Touboul, Conseiller Fédéral





Portrait d'un syndicat et de syndiqué

Une lutte syndicale **qui paie**



© DR

Je m'appelle Gaëlle Choquet, j'ai 42 ans, je suis déléguée syndicale CGT, élue au CSE, membre de la commission paritaire de la métallurgie et référente harcèlement au sein de la société Brink Touwing Systems SARL à Betheny, dans la Marne. Je suis agent de production dans la métallurgie depuis 7 ans maintenant. Je

conditionne des attelages pour les envoyer chez le client. Avant, de faire ce travail, j'ai fait du conditionnement, j'ai travaillé pour l'entreprise Caillaux, j'ai fait du ménage, etc...

J'ai travaillé 4 mois en interim avant de signer mon CDI et au bout de deux ans, je me suis syndiquée à la CGT.

Dans mon entreprise, il n'y avait qu'un syndicat majoritaire (SUD Industrie) et qui ne représentait aucun intérêt des salariés, à part les leurs. Voyant ce manque d'empathie et de tolérance vis à vis de l'ensemble des salariés, je suis allée voir la CGT et j'ai créé ma liste tranquillement. J'ai été nommée RSS. Et on a eu les élections le 17 novembre 2023. On est majoritaire au collège 1. On n'a pas eu le collège 2. Mais on est majoritaire à 73,9%. C'est énorme.

Après, les syndiqués de Sud Industrie m'ont fait la guerre pendant mon mandat de RSS. Mais je suis une femme de caractère. Rien ne me fait peur. Et personne ne m'impressionne. On me disait que "j'avais des ordres de Moscou", on m'appelait "La Rouge"

Ils ont tenté de discréditer la CGT en disant que c'était une grosse machine et qu'on y voyait uniquement notre propre intérêt. Sauf que le travail collectif et la communication ont payé lorsque que nous avons été en grève en avril 2024. On a démontré aux salariés que c'était une grève pour tous les salariés, pour améliorer nos conditions de travail et augmenter nos salaires.

La CGT n'est pas dans l'individualisme mais dans le collectif

On a réussi à prouver et à démontrer aux salariés qu'on était dans le collectif parce qu'en fait, on est comme eux. On n'avait pas d'augmentation. L'entreprise a généré des profits énormes. Nous, on n'avait rien ou que des miettes. On s'est rendu compte que certains salariés dans l'entreprise avaient un peu plus d'avantages que les autres.

A force de dialogue sur le terrain, la CGT a réussi à démontrer au personnel que si nous étions tous ensemble dans le même bateau, on allait forcément y arriver. Et le collectif et l'honnêteté ont payé. On a réussi à obtenir 120 euros bruts pour tout le monde, une «prime Macron» de 700 euros en attendant de négocier un 13e mois le 20 janvier prochain.

L'ancien DS CGT s'était retrouvé tout seul face à un mure. Du coup, il a tout arrêté Et le syndicat Sud s'est installé. Il m'a encouragée à créer la section syndicale, il m'a orientée aussi. Il est encore présent dans l'entreprise.

Je suis un petit bout de femme dans un monde d'hommes. Mais il n'y a rien qui m'impressionne. J'en avais marre de voir qu'on se lève le matin, on travaille la nuit. Enfin, on travaille tout le temps, et puis on n'a rien du tout. Je viens d'une famille du Nord. Et nous, on a toujours tout travaillé, mais nous, dans le Nord, on est très combatif. Du coup, c'est resté dans mes gènes. Mon mari n'est pas encore syndiqué CGT mais ça va venir. Et deux de mes enfants sont syndiqués CGT.

C'est leur maman qui leur a montré le chemin de la CGT, ou est-ce que ce sont les enfants qui ont montré le chemin de la CGT à leur mère ?

C'est la maman qui a montré le chemin de la CGT. Déjà avec la plus petite. Mon premier a 25 ans et ma dernière a 11 ans. Je suis fière d'eux et je ne veux pas leur laisser un monde individualiste. Il faut qu'ils soient combatifs dans la période avec une détermination sans faille tout en gardant leurs valeurs.

Je pense qu'il est important de démontrer que ce n'est pas parce qu'on est une femme dans un milieu d'hommes qu'il faut se laisser abattre. Bien au contraire. Je ne suis pas quelqu'un qui se tait. Je suis quelqu'un qui sait parler plus fort quand il faut parler plus fort. Et quand j'ai une idée, il peut y avoir n'importe quoi à gauche, à droite, je vais sur mon idée. Et ça peut être un homme ou une femme. J'arrive toujours à faire en sorte qu'ils comprennent mon avis et qu'ils pensent comme moi après, par la suite.

J'arrive à jongler entre ma vie personnelle, ma viesyndicale et et ma vie professionnelle sans aucun problème. Je sais faire la part des choses. Mais je suis très contente d'être





dans la CGT. C'est tout ce que je retiens pour l'instant. Parce qu'on est fort, on est encadré. Lorsqu'on a besoin d'un renseignement, une question, même bête, on appelle n'importe qui, on a toujours une réponse, on a toujours quelqu'un à l'écoute.

Je donne beaucoup de temps personnel. Mes collègues, peuvent m'appeler à n'importe quelle heure, je leur réponds toujours. J'essaie toujours d'être à l'écoute. Et puis, à la CGT, on est une bonne équipe. Si je suis injoignable, il y a forcément quelqu'un dans l'équipe pour être à l'écoute du salarié.

Avec la Convention Collective, on a réussi à avoir une prime d'équipe qu'on n'avait pas auparavant. On a un patron qui interprète la loi. Avec lui, je pense qu'il y a le Code du travail, il y a la Convention Collective, puis il y a le code de Brinks... Il a fallu remettre les pendules à l'heure. Nous, on a un gros problème : la classification. On a des opérateurs, classés A1 avec 20, 25 ans de boîte.

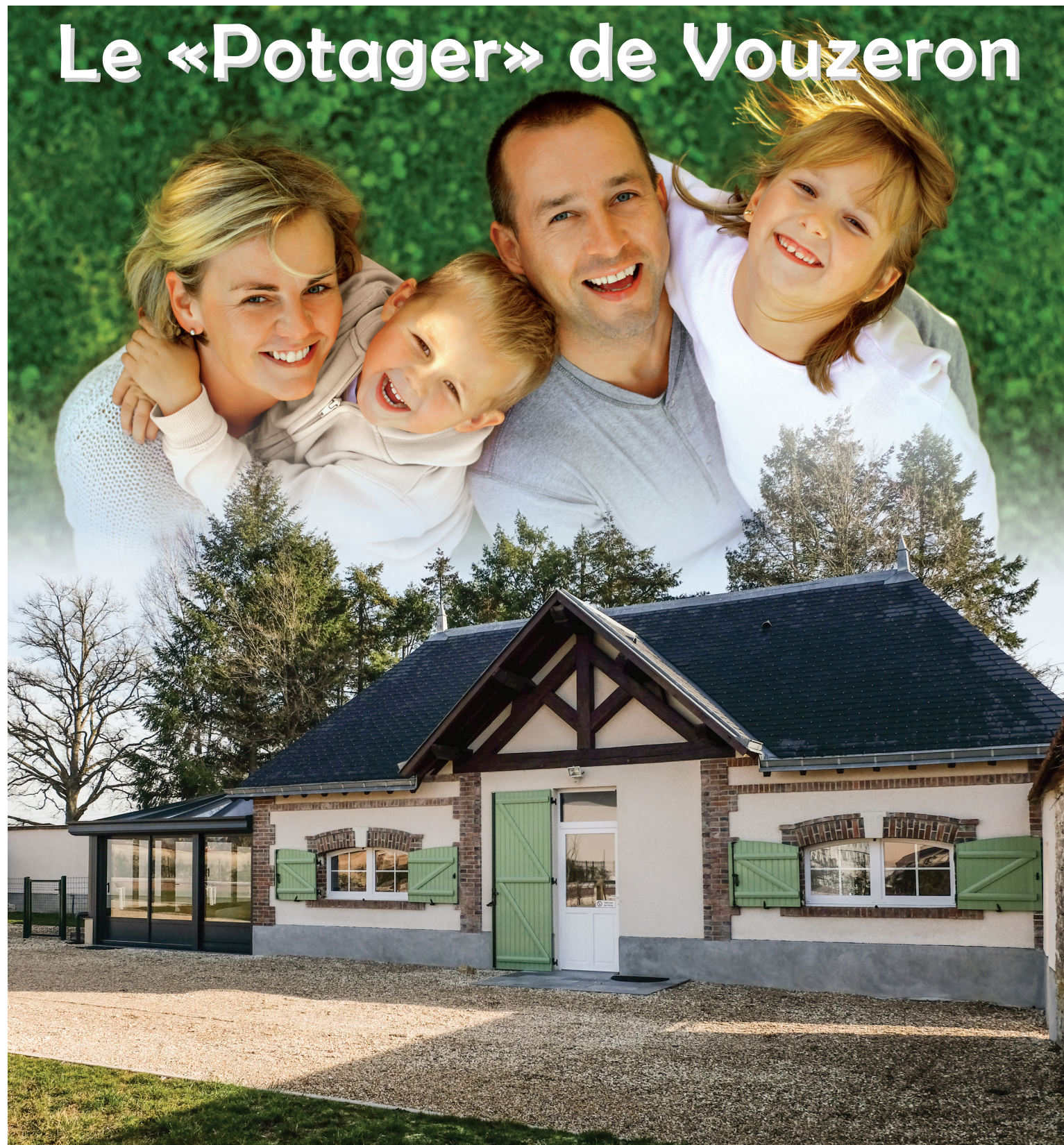
Mais quand la convention collective a été validée, elle a été exposée dans l'entreprise, il y a eu des réunions, mais nous, on n'était pas encore élus. Quand on est arrivé, c'était déjà passé. Sud a perdu en représentativité pour notre plus grand bonheur. Ils étaient à 100%, ils se retrouvent à 22%. À partir du mois de janvier, on récupère encore des syndiqués de chez Sud qui viennent se syndiquer à la CGT.

Un dernier mot pour les boîtes en lutte ? Il faut s'accrocher.

Il faut rester, il faut s'accrocher pour nos emplois. Il ne faut pas les laisser partir comme ça. Les entreprises se sont gavées des aides de l'État. Et puis, une fois qu'elles se sont gavées, elles délocalisent. C'est dégueulasse. On est aussi solidaires des camarades d'ArcelorMittal à Reims. On va les aider comme on peut sur leur piquet de grève. Mais ça fait de la peine, juste avant Noël... Faire ça avant Noël ou avant les vacances d'été. Ils adorent...

Je suis très contente de m'être syndiquée, j'ai rencontré beaucoup de personnes et je pense que je vais en rencontrer encore. Je leur suis reconnaissante pour le partage de connaissances, d'expériences. C'est super important d'avoir ce nouveau regard sur cette société, ce serait bien que d'autres personnes aient ce regard et comprennent sans qu'on me traite d'alarmiste. Mon parcours de militant est tout récent et j'espère qu'il continuera encore longtemps.

*Propos recueillis par Marion Prevot,
Conseillère Fédérale*



Le «Potager» de Vouzeron



**Location de pavillon de vacances en Sologne
semaine et week end**

**Réservations possibles via Abritel (www.abritel.fr/location-vacances/p1492982) pour tous.
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou contact@ufm-idf.fr**





Assises de la formation

Compte rendu **des Assises de la Formation Syndicale**

Le 19 novembre 2024 la FTM CGT a tenu les Assises de la Formation Syndicale. Cela a été un moment clé pour définir notre feuille de route. Nous avons rassemblé plus de quatre-vingts camarades sur les thématiques suivantes :

- ▶ **Quels besoins de formation pour nos syndiqués, nos militants ?**
- ▶ **La formation syndicale : un outil de proximité ?**
- ▶ **La démarche syndicale CGT dans nos formations.**

Nous nous sommes appuyés sur les constats, les besoins réels des syndicats et des USTM et les perspectives pour améliorer et structurer la formation au sein de notre organisation. Voici les points saillants :

Les formations confédérales : faciliter l'accès aux formations générales. Ces formations dites générales dispensées par nos structures territoriales (UL / UD) ne doivent pas être perçues comme opposées ou concurrentes, mais bien comme complémentaires.

La vie syndicale : Toute action de formation doit avoir un lien avec la vie syndicale pour envisager non seulement la montée en compétences, mais un levier pour renforcer et structurer le syndicat. En retour, une vie syndicale active favorise la mobilisation des camarades autour d'un plan de formation, leur permettant de mieux s'intégrer et d'appliquer les apprentissages au sein de leurs actions militantes. C'est une démarche à la fois individuelle encourageant l'engagement personnel et collectif, afin d'impulser une dynamique de groupe.

Information et communication : Assurer une meilleure diffusion de l'information sur les plans de formation à tous les syndicats et USTM (formations confédérales et fédérales), pour que nos structures puissent proposer aux camarades notre cursus de formation.

Favoriser l'utilisation de supports digitalisés pour moderniser les outils pédagogiques et les rendre accessibles.

Développer les formations spécifiques telles que la formation des ICT et la formation communication pour mieux répondre aux exigences du terrain.

Multiplier et valoriser les retours d'expériences pour enrichir les pratiques et renforcer les compétences des participants.

La formation syndicale : un outil de proximité : Créer une base de données recensant les formateurs disponibles. Augmenter le nombre de formateurs pour élargir l'offre de formation dans les territoires, en investissant dans la formation. La Fédération aide à la mise en place de collectifs formations régionaux, comme elle l'a fait dans le Grand Est, en Nouvelle Aquitaine et dans un futur proche en Normandie, avec une construction de plans de formation. Ces collectifs régionaux sont en lien direct avec le collectif fédéral, pour assurer une meilleure coordination et une vraie proximité.

Le financement de la formation syndicale : L'aspect financier ne doit pas être un frein pour les camarades. Les efforts doivent se concentrer sur la simplification et l'efficacité des dispositifs.

Ces débats proposent une feuille de route claire pour dynamiser le secteur fédéral Formation Syndicale. Cela nécessite un engagement collectif, une meilleure coordination entre les différentes structures de notre organisation, et un suivi rigoureux pour garantir leur mise en œuvre dans les territoires.

Téléchargez le plan de formation 2025



David Pico, Membre du Bureau Fédéral

Web To print

Retrouvez et commandez toutes les publications de la fédération en vous inscrivant sur <https://www.impressioncgt.fr/mon-compte/>



Seuls les frais de port sont facturés.






Christiane Benner Présidente d'IG Metall: «J'ai toujours eu une tendance féministe»

Christiane Benner, vous êtes présidente d'IG Metall, pouvez-vous nous relater votre parcours professionnel et syndical ?

Après mon baccalauréat, j'ai commencé un apprentissage dans une entreprise qui fait de la construction mécanique, de la construction de biens d'équipements. C'était une entreprise de 5 000 salariés à Danchtau, au Sud de Frankfort. Puis, très rapidement, je suis devenue membre d'IG Metall et du comité d'entreprise.

Comment devient-on dirigeante d'une organisation militante syndicale aussi importante que IG Metall ?

Je pense qu'aujourd'hui, ça ne pose plus aucun problème. Chez IG Metall, on promeut fortement la féminisation aussi bien du comité d'entreprise que de l'encadrement.

Dans mon parcours, j'ai été soutenue aussi bien par des femmes que par des hommes. Beaucoup de femmes et d'hommes ont voulu que ce soit une femme à la tête de ce syndicat. Je me suis toujours battue pour les femmes et en même temps, plus je suis montée, plus j'ai senti qu'il y avait peut-être des réticences. Se posait quand même la question de savoir si une femme serait capable de réaliser ce travail, notamment dans un syndicat qui est exclusivement masculin comme IG Metall. Ce que je constate, c'est que ce n'est pas un obstacle d'être une femme mais il faut s'expliquer davantage que si j'étais un homme. Aujourd'hui, je me sens très honorée d'avoir obtenu ce mandat que j'exerce avec grande joie et évidemment grande humilité. Et je pense qu'il n'y a plus de discussion sur le fait de savoir si c'est une bonne chose d'avoir élu une femme en tant que Présidente.

IG Metall est très investi et vous en particulier dans la lutte contre l'extrême droite. Est-ce que vous pouvez nous dire quelle est la position de l'organisation et comment vous vous y prenez pour essayer de convaincre les salariés de ne pas se laisser bernier par le discours de l'extrême droite ?

Nous voyons avec une grande préoccupation cette rupture, ce glissement de terrain vers l'extrême droite qui n'a pas seulement lieu en Allemagne mais un peu partout en Europe et dans le monde entier. Nous sommes bien conscients que cette sympathie vers l'extrême droite ne s'arrête pas aux portes de nos militants. On lutte pour la démocratie, on ne lutte pas contre l'extrême droite. J'ai à ce sujet un bel exemple de démocratie.

Le 17 octobre dernier, j'ai pu remettre un prix à des représentants du personnel, pour la mise en œuvre d'un programme de tolérance, de pluralité et d'ouverture, en présence de leur PDG. Il y avait plus de 800 représentants du personnel présents. Ils ont mis en place des formations en matière de démocratie et d'égalité des chances, et proposé des voyages guidés pour les jeunes apprentis (ils ont notamment pu aller visiter un camp de concentration nazi).

IG Metall propose une multitude de formations pour que nos militants et représentants du personnel puissent faire face aux arguments de l'extrême droite.

Nous voyons avec une grande préoccupation cette rupture, ce glissement de terrain vers l'extrême droite qui n'a pas seulement lieu en Allemagne mais un peu partout en Europe et dans le monde entier. Nous sommes bien conscients



que cette sympathie vers l'extrême droite ne s'arrête pas aux portes de nos militants. On lutte pour la démocratie, on ne lutte pas contre l'extrême droite. J'ai à ce sujet un bel exemple de démocratie.

Le 17 octobre dernier, j'ai pu remettre un prix à des membres d'un comité, pour la mise en œuvre d'un programme de tolérance, de pluralité et d'ouverture, en présence de leur PDG. Il y avait plus de 800 membres des comités présents. Ils ont mis en place des formations en matière de démocratie et d'égalité des chances, et proposé des voyages guidés pour les jeunes apprentis (ils ont notamment pu aller visiter un camp de concentration nazi).

IG Metall propose une multitude de formations pour que nos militants et nos représentants du personnel puissent faire face aux arguments de l'extrême.

Pour vous donner une réponse très pratico-pratique, nous faisons actuellement des débrayages, ce qu'on appelle ici des grèves d'avertissement. On a enregistré un taux de participation record. Le fait de vivre la solidarité, de s'engager en faveur d'objectifs communs, ce sont les réponses les plus efficaces contre l'extrême droite et leurs arguments. Il est important de montrer aux gens qu'au travers de leurs actions, ils peuvent changer la donne, en s'organisant au sein d'un syndicat, au sein de l'IGM pour rendre la démocratie palpable, pour améliorer leur cadre de vie et leurs conditions de vie.

On a entendu de France la situation chez Volkswagen et leur intention de supprimer les sites de production, de se séparer de 10 000 salariés et de remettre en cause la garantie de l'emploi chez Volkswagen. On sait, par exemple, que chez General Electric, Vernova, Alstom, il va aussi y avoir des licenciements massifs. Comment analysez-vous cette situation et comment pensez-vous contrecarrer ces licenciements massifs ?

On voit que la pression monte. On considère qu'il faut miser encore plus sur la coopération entre les syndicats européens face à une telle situation. L'industrie automobile européenne reste un sujet d'avenir tout comme l'industrie allemande. Pour autant, on voit naître d'autres problèmes industriels dans les aciéries, la construction mécanique (effondrement du marché chinois, la montée en force de l'industrie chinoise qui devient plus innovante, forte baisse au niveau de nos exportations qui a empiré avec l'arrivée au pouvoir de Donald Trump).

Un exemple concret : le prix du kilowattheure industriel. En Allemagne, on a des prix parmi les plus élevés d'Europe voire du monde. Notre stratégie est un plan de 11 points pour une bonne politique industrielle faire en sorte que nous restions un pays industrialisé, et plus innovant. Nous nous sommes réunis avec tous les secteurs industriels pour mettre en place un tel plan qui donne une image positive de l'Allemagne. Par ailleurs, nous misons sur le renforcement de l'industrie allemande et européenne. L'industrie génère beaucoup d'emplois. Ce sont de bons emplois, des emplois de qualité

et ça nous permet de continuer à financer l'état social. Nous mettons vraiment la politique industrielle dans le focus de nos actions. Parmi ces points, figurent des réflexions pour retrouver un prix du kilowattheure de nouveau acceptable et un autre point vise à encourager l'électromobilité.

Nous avons revendiqué très clairement qu'il fallait investir pour notre avenir, dans les infrastructures, la formation, l'éducation, les technologies digitales...

Le ministre des Finances a refusé de concéder des investissements supplémentaires pour notre avenir. C'est vraiment la lutte entre ce qu'on appelle les forces libres du marché et une politique d'intervention nationale, en vue de maintenir la compétitivité européenne, notamment face à la concurrence américaine et chinoise. C'est une véritable lutte qu'on mène, et je pense vraiment que ce qu'on appelle «l'industrial deal» de l'Union Européenne, c'est quelque chose qui mérite de plus amples discussions par toute la famille syndicale.

On a eu une discussion avec les patrons de Stellantis et de Renault récemment, on leur a demandé comment ils voyaient l'objectif de 2035. Tous deux nous ont dit qu'ils ne pourraient pas respecter l'objectif demandé. Nous leur avons demandé s'ils avaient un plan B ? Ils nous ont répondu que oui : on a un véhicule hybride qui sera construit au Maroc et en Turquie, en dehors de l'Europe. On va donc perdre toute la production industrielle française...

L'alternative par rapport à une électromobilité à 100% pourrait être des moteurs hybrides ou des véhicules hybrides. La Chine, les pays scandinaves et les États-Unis continuent à miser sur l'électromobilité qui ne cesse de croître dans ces pays. Si on quitte le marché de la fabrication massive de véhicules électriques, l'industrie européenne risque de perdre complètement sa compétitivité et de se faire dépasser par l'industrie chinoise. Ce serait la fin de l'industrie automobile en Europe et on perdrait tous les emplois industriels en Europe. A mes yeux Ce serait fatal de quitter ce chemin de l'électromobilité.

La pression de la Chine est beaucoup trop élevée. Si on met en doute ces objectifs maintenant, l'incertitude augmentera et mettra en péril les investissements qui sont pourtant nécessaires. Il nous faut investir, former notre personnel, il faut miser davantage sur le recyclage et sur l'économie circulaire pour gagner en résilience et en indépendance par rapport à la Chine, surtout en ce qui concerne notre approvisionnement en matières premières. Il faut également miser sur les innovations dans le domaine de la batterie. A mon sens, l'électromobilité est la technologie qui est supérieure par rapport à la technologie thermique. Effectivement, en tant que Présidente de IG Metall, je vois tout à fait les risques pour l'emploi. L'un d'entre eux reste le financement pour les équipementiers. En tout cas, je vous remercie pour cette information. En ce qui concerne l'industrie automobile française, c'est effectivement une



information que je n'avais pas. Au contraire, moi, j'étais d'avis que si vous avez mis en œuvre le leasing social, c'était pour soutenir la fabrication française de véhicules électriques à moindre prix.

La vente de véhicules électriques en France s'effondre; notamment du fait du prix d'acquisition et du coût de l'électricité. De plus, quand vous êtes en ville, vous ne chargez pas votre véhicule avec votre électricité personnelle, donc vous avez un surcoût, il y a le problème de l'accès aux prises électriques. Le temps de chargement aussi pose un problème. La FTM CGT est plutôt favorable aux petits véhicules pour les petits trajets. Et puis, si on doit avoir un parc automobile exclusivement électrique en France, il faudra qu'on double le nombre de centrales nucléaires en France. Pouvez-vous nous en parler ?

Le moteur thermique est en chute libre aussi bien en Europe, en Chine, qu'aux Etats-Unis. Le plus impressionnant c'est que l'électromobilité augmente vraiment à la vitesse grand V en Chine. Si on change maintenant notre fusil d'épaule en modifiant l'objectif 2023, on risque de perdre le marché chinois, c'est ma grande appréhension. Je ne sais pas quelle est votre position sur les e-fuels, vous en avez en quantité restreinte. L'autre alternative serait le moteur hybride. Mais ça augmenterait encore les coûts des véhicules, si on met deux moteurs. Peut-être que dans la phase transitoire, on peut imaginer miser davantage sur l'hybride.

En ce qui concerne la solidarité : nous pouvons nous mobiliser ensemble pour dénoncer les pratiques des entreprises qui délocalisent à l'étranger ou dans des pays aux législations laxistes pour augmenter leurs marges.

Un dernier point sur la solidarité internationale, européenne... Sommes nous suffisamment mûrs aujourd'hui au niveau des fédérations, pour écrire des déclarations communes ? Nous devons faire front commun pour dénoncer les pratiques d'entreprises bénéficiaires d'aides publiques et qui licencient massivement pour délocaliser en dehors de l'Union Européenne. Est-il envisageable que les dirigeants des différentes Fédérations Européennes dénoncent ces pratiques ?

Je pense que c'est vraiment une nécessité d'agir ensemble. On l'a déjà fait par exemple avec Opel et General Motors, on avait passé un accord qui s'appelait «*share the pain*», «*partager la douleur*» pour éviter une concurrence entre les usines Opel et GM en Europe. On a d'ailleurs essayé de passer le même accord avec Ford entre les usines de Valence en Espagne, de Cologne et de Saarlouis et malheureusement, ça a échoué.

Les comités sectoriels et plus spécifiquement le comité sectoriel automobile et les véhicules viennent de se réunir. C'est au sein de ces comités sectoriels qu'il faudrait voir comment on pourrait réunir nos forces, comment on peut se positionner face à une internationalisation de plus en plus exacerbée. On réalise déjà des opérations communes mais



il y a beaucoup de marges d'amélioration. Nous avons réussi ensemble à éviter dans la nouvelle directive européenne sur les comités européens d'entreprises que toutes les réunions puissent être réalisées au format numérique, parce que c'est un non-sens complet.

La force de frappe des syndicats n'augmente pas forcément au niveau international. Ce n'est pas comme si on gagnait en rapport de forces et qu'on améliorerait notre degré d'organisation. On n'arrive pas à faire peur au capitalisme. On mène quand même des projets très poussés pour augmenter le degré d'organisation, notamment en Europe de l'Est. C'est un véritable travail de terrain, faire en sorte qu'on soit davantage représenté dans les entreprises allemandes (équipementiers, fabricants automobiles). Il faut vraiment que les salariés se syndiquent et soient représentés de manière beaucoup plus massive partout en Europe. C'est justement l'objectif des actions de débrayage qu'on est en train d'organiser.

*Propos recueillis par Frédéric Touboul et Marion Prévot,
Conseillers Fédéraux*



Victoire

Victoire historique : la CGT impose des avancées majeures pour la santé et la sécurité chez Suez !

Le 3 octobre dernier, un événement majeur a marqué la vie des salariés européens de Suez : la signature d'un nouvel accord-cadre européen sur la santé et la sécurité au travail. C'est grâce à la détermination de la CGT et au rapport de forces qu'elle a su créer en ralliant les négociateurs européens à ses idées, que ce nouvel accord européen porteur de progrès sociaux a vu le jour.

Des avancées concrètes au service des travailleurs et travailleuses

Cet accord marque une rupture avec les pratiques passées et met en place des mesures concrètes pour améliorer la santé et la sécurité au travail. Parmi les principales avancées, on peut citer :

- ▶ **La création de nouveaux standards** : La CGT a obtenu la mise en place de nouvelles normes internes, outils pour mieux évaluer les risques et améliorer les conditions de travail. Par exemple pour le travail dans des conditions climatiques extrêmes (températures, tempêtes, inondations)
- ▶ **Une lutte renforcée contre le harcèlement et les violences** : La CGT a exigé des mesures fortes pour prévenir et sanctionner ces comportements inacceptables qui empoisonnent le quotidien de nombreux salariés. La convention d'Istanbul sur les violences conjugales a été inscrite dans cet accord.
- ▶ **Une prise en compte accrue de la santé mentale** : La CGT a obtenu des engagements pour mieux accompagner les salariés en difficulté et prévenir les risques psychosociaux.
- ▶ **Des formations renforcées et adaptées aux besoins des salariés** : La CGT a exigé des formations de qualité pour permettre à tous les salariés d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler en toute sécurité (présentiel, validation des acquis...).
- ▶ **Le droit à la déconnexion enfin reconnu** : La CGT a obtenu l'instauration de mesures pour permettre aux salariés de se déconnecter du travail en dehors de leurs horaires et de préserver leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de Suez : un modèle pour toute l'Europe

Cet accord ne concerne pas uniquement les salariés de Suez. Il est un exemple pour tous les travailleurs européens qui luttent pour de meilleures conditions de travail.

Cet accord a également une portée qui dépasse le cadre de l'entreprise. Il suscite un intérêt grandissant au sein du monde syndical européen. Les fédérations européennes EPSU et IndustriAll Europe ont d'ailleurs apporté leur soutien à cet accord, reconnaissant ainsi l'importance de cette avancée.

La CGT reste mobilisée

La signature de cet accord est une étape importante. Il ouvre de nouvelles perspectives et marque un tournant dans la politique sociale du groupe. La CGT continuera à veiller à l'application effective de cet accord ainsi qu'à la mise en œuvre de toutes les mesures prévues.

Christine Chiffre, Membre du Secrétariat de l'UFICT

Lire l'accord



FNI

Remise du matériel pour l'exercice 2025

Nous voilà en 2025, l'année de notre Congrès Fédéral. Cette année sera notamment basée sur les questions de la qualité de vie syndicale. Être à jour des FNI et des cotisations en fait partie. Cela nous permet d'avoir une réelle connaissance de l'état de nos forces mais surtout d'être à jour avec nos statuts.

En ce début d'année 2025, des syndicats n'ont toujours pas réglé l'exercice 2024. Pour ceux dont c'est le cas, nous vous demandons de le faire rapidement. Notre objectif est que tous les syndicats respectent nos statuts et que cela devienne un mode de vie du syndicat. Les syndiqués quant à eux, sont à jour de leurs cotisations, alors pourquoi les syndicats tardent-ils à régler ?

Pourtant, la Confédération et la Fédération ont élaboré différents outils pour aider les trésoriers sous forme de brochures ou de guides explicatifs accessibles sur le site de Cogétise. Il existe des journées d'étude pour les trésoriers. La FTM a également mis à disposition des syndicats la secrétaire administrative de la vie syndicale pour répondre à toutes les questions ou problèmes que pourrait rencontrer le trésorier, pour qu'il puisse tenir sa fonction dans de bonnes conditions.

La FTM souhaite que les syndicats, USTM/CCM utilisent ce moment démocratique pour organiser une Assemblée générale. En réunissant les syndiqués pour la remise du Fond National Interprofessionnel 2025 et de leur expliquer

ce qu'est le FNI et en quoi cela consiste, son rôle dans le fonctionnement de notre organisation syndicale, les raisons pour lesquelles il faut effectuer le règlement le plus rapidement possible auprès de la Confédération. C'est également le moment lors de l'AG de faire un point avec eux sur la nécessité de leur implication en tant qu'acteurs et décideurs de la vie de leur syndicat pour qu'ils participent au renforcement, en proposant à leurs collègues de rejoindre la CGT.

Cette AG pourra également être le moment de parler du 1% ainsi que des statuts de la CGT. Le fait d'être au 1% permettra au syndicat d'avoir plus de moyens pour répondre aux attentes des syndiqués mais aussi pour son fonctionnement.

Pour rappel, le FNI est remis dès l'adhésion et doit être réglé le même mois. Au début de chaque année, il est remis à l'ensemble des adhérents. La totalité des FNI doivent être réglés le plus rapidement possible, au moins à la fin du premier trimestre.

Dans le cadre de la préparation de notre Congrès Fédéral qui se tiendra à Strasbourg du 2 au 6 juin 2025, nous avons validé l'objectif de parvenir à plus de 50 000 adhérents, et nous ne sommes vraiment pas loin d'y arriver, d'où l'importance de régler le plus rapidement possible les FNI et cotisations de 2024 et les FNI de 2025.

La FTM souhaite réaliser un temps fort pour les cinquante millièmes cartes d'adhérent qui sera remise par notre Secrétaire Général. Ce sera un moment inoubliable pour le nouveau syndiqué, mais aussi pour son syndicat.

Pour arriver à atteindre tous nos objectifs d'ici notre Congrès Fédéral il n'y a qu'une solution : travailler tous ensemble dans les territoires. L'année 2023 nous l'a prouvé; lorsque les syndicats prennent en compte la vie syndicale, cela porte ses fruits puisque nous avons même dépassé les 100% de FNI et cotisations réglées. Alors oui, cela ne s'est pas fait tout seul mais bien grâce à l'implication de l'ensemble de nos militants. C'est bien la preuve que si nous sommes organisés, nous pouvons être à jour avec nos statuts.

Sylvain Werner, Membre du Bureau Fédéral





SMIC

Evolution salariale et qualifications dans la branche métallurgie

Le 1er novembre 2024, Le SMIC a augmenté de 2% et s'établit désormais à hauteur de 1801,80 € brut par mois. Cette nouvelle hausse du SMIC s'inscrit dans la dynamique inflationniste héritée de la reprise économique post crise sanitaire. Avec pas moins de huit augmentations depuis le 1er janvier 2021, le SMIC a augmenté de 16% en 4 ans.

Si nous pouvons nous satisfaire de ces augmentations à l'attention des travailleurs les plus en difficulté financière, les salaires au-delà du SMIC n'ont pas augmenté dans les mêmes proportions et à un rythme bien plus faible.

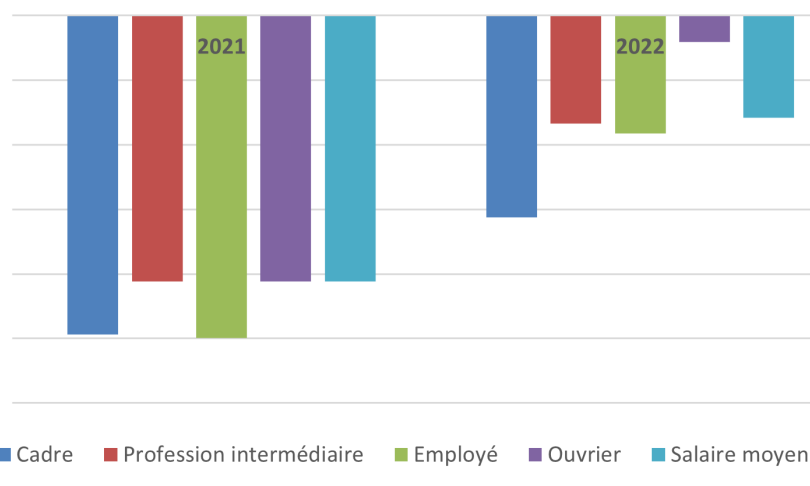
effet de tassement dans les grilles de salaires et se traduit par une dévalorisation de la qualification des travailleurs. Entre 2018 et 2022, la rémunération de la qualification des cadres de la métallurgie a diminué de plus de 4% et celle des ouvriers a baissé de 1,2%.

Cette situation injuste exige des mesures de politique économique rapides. Elle démontre l'impasse du dialogue social dans les instances paritaires, car les inégalités dans le partage entre le capital et le travail ont très fortement progressé. Les modalités d'augmentation automatique du SMIC en fonction de l'augmentation des prix ne sont pas à remettre en cause dans cette situation.

Elles doivent même être une inspiration. C'est pourquoi l'indexation du SMIC sur l'évolution des prix se doit d'être généralisée à l'ensemble des salaires. Pour cela, les législateurs doivent impérativement rétablir l'échelle mobile des salaires dans la loi pour protéger automatiquement le niveau de vie des salariés de la prédation des capitalistes lors des périodes d'inflation.

Baptiste Royer
Conseiller Fédéral

Evolution du salaire réel dans la métallurgie



Globalement les salaires, quelle que soit la catégorie professionnelle, n'ont pas suivi le rythme d'augmentation des prix. Cette dynamique d'évolution a provoqué une baisse des salaires réels. Au niveau national, les salaires ont connu trois années de baisse consécutive en 2021, 2022, et 2023. Ce phénomène est tout simplement historique : même après la crise financière de 2007, les salariés français n'avaient pas connu une telle chute de leur niveau de vie. Les salariés de la métallurgie ne sont pas épargnés par ce phénomène. En 2021 et 2022, l'ensemble des catégories socio professionnelles au sein de la branche ont vu leur salaire réel considérablement diminuer. Au vu de la tendance au niveau national, nous pouvons prévoir que les salariés de la branche ont également été victimes d'une baisse de leur salaire réel pour 2023. Cette situation crée un



© DR



Budget

La Sécurité sociale appartient aux salariés et aux retraités

L'OMS considérait en 2020 que la France avait le meilleur système de santé au monde. Aujourd'hui la situation s'est beaucoup dégradée dans tous les domaines, sous les politiques libérales des gouvernements et du patronat. Depuis 2023, plus de 6700 lits d'hospitalisation fermés, 1500 postes supprimés dans les hôpitaux. Sans oublier les déserts médicaux, les dépassements d'honoraires, les difficultés pour obtenir un rendez-vous. Tout cela pèse pour maintenir un droit à chacun de se soigner.

A cela s'ajoute un patronat de l'industrie qui mène une forte pression sur le niveau des salaires, la précarité de l'emploi et les plans de licenciements et de délocalisation. C'est dans ce contexte que l'ex gouvernement de Michel Barnier a voulu imposer un projet de budget (PLF) et de la Sécurité sociale (PLFSS 2025) avec un objectif d'économie de 60 milliards d'euros, dont les deux tiers proviendraient de baisses des dépenses publiques, donc sur le dos des salariés et des retraités. L'exemple des 15 milliards d'euros sur la Sécurité sociale et les 5 milliards sur les collectivités locales.

Globalement le choix de Macron en nommant François Bayrou comme premier ministre, montre une volonté politique de poursuivre une politique désastreuse qui va encore aggraver les inégalités et provoquer un affaiblissement de notre Sécurité sociale.

Lui qui considère la Sécurité sociale et l'assurance-chômage comme des leviers d'ajustement budgétaires, imposant un niveau de dépenses pour l'assurance maladie qui ne répondent plus aux besoins de santé pour la population. Il mène une pression sur le niveau des retraites et des réformes concernant l'accès aux droits à la retraite et au chômage. Le projet rejeté du PLFSS 2025 par une majorité de l'Assemblée nationale qui a fait tomber Michel Barnier ne doit pas être resservi en ce début d'année par le nouveau gouvernement. Celui-ci va déstructurer encore plus tout le système de santé et de retraite, fragilisant la Sécurité sociale.

Les 88 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales en 2024 est un transfert des poches des salariés et des retraités aux actionnaires, au nom de la compétitivité des entreprises et de leurs marges.

Cela se traduit par des recettes de la Sécurité sociale insuffisantes, par un transfert des cotisations sociales vers toujours plus de CSG, de TVA...

Depuis 1991, la part des cotisations sociales issues du travail, est passée de 86,8% à 65,5% aujourd'hui. Par exemple la branche maladie est financée par seulement 31% de cotisations sociales.

Sachant que la CSG supportée par les seuls salariés et retraités, est un prélèvement indirect qui n'est pas proportionnel au revenu, il est plus important pour une famille ouvrière, plus faible pour un ménage privilégié. Les 10% de ménages les plus modestes paient en moyenne 16,6% de prélèvements indirects par rapport à leurs revenus. Les 10% de ménages les plus favorisés n'en acquittent que 7,6% soit plus de deux fois moins. D'où l'importance de revenir à un financement de la Sécurité sociale par un 100% de cotisations sociales du salaire socialisé (issu du travail, comprenant la part directe du salaire et celle de l'entreprise). La cotisation qualifiée dite « patronale » appartient aux salariés par leur travail.

A ce sujet, des responsables « bien pensants » du patronat estiment désormais qu'il faudrait réduire voire supprimer les « charges » sociales qui pénalisent l'emploi, voire les salaires, et ceci au nom de la compétitivité et du maintien des activités en France.

Il faut rappeler que dans son programme, le RN propose d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés sans faire peser sur la compétitivité des entreprises, sous-entendu la suppression des cotisations sociales, notre bien commun bâti par Ambroise Croizat. Le patronat applaudit.

Il est nécessaire que les salariés engagent une démarche de reconquête de la Sécurité sociale fondée sur les principes de solidarité, de démocratie, de partage des richesses créées par le travail.

Elle doit redevenir un outil de transformation sociale, protégeant chacun des aléas de la vie, répondre aux besoins sociaux des populations aggravés par le système capitaliste. Elle reste un tremplin pour instaurer une société plus juste et démocratique au service des salariés et des retraités.

L'année 2025 sera celle des 80 ans d'existences de la Sécurité sociale créée le 4 octobre 1945.

Ambroise Croizat déclarait lors de la présentation de la loi « rien ne pourra se faire sans vous. La Sécurité sociale n'est pas une affaire de lois et de décrets. Elle implique une action concertée sur le terrain, dans l'entreprise. Elle réclame vos mains et votre implication... ».

Chacun mesure comment ces propos sont d'actualité aujourd'hui. Ne laissons pas les libéraux et le patronat décider à notre place.

Bernard Devert, Membre du Bureau National de l'UFR



Négociations

Négociations SMH

Comme chaque fin d'année, va débiter la négociation de la grille des SMH de la branche. L'UIMM a une méthode de négociation bien rodée: tout doit être réglé en 3 réunions.

A la première réunion, nous aurons droit au tableau noir où tout va mal dans les entreprises en France, alors qu'ailleurs, l'herbe est bien plus verte pour le patronat. Viendra ensuite la 2ème réunion où chacun avancera ses propositions sur les minima.

Enfin, lors de la dernière séance qui se voudra « *conclusive* » selon la formule du secrétaire général de l'UIMM, on verra les possibles signataires sortir du bois.

Voilà en quelques mots la méthode patronale pour cette négociation. L'année dernière, l'UIMM avait dû copieusement modifier sa grille, car les deux augmentations de SMIC en 2023 avaient eu pour conséquence de faire passer sous le SMIC, les trois premières classes d'emploi.

Au lieu de tout faire pour avoir une grille logique, avec une progressivité et des écarts significatifs entre classes d'emploi et surtout le premier minima A1 suffisamment éloigné du SMIC brut mensuel, on a eu droit à des augmentations anarchiques favorisant quelques classes d'emploi au détriment d'autres.

Quelques exemples pour éclairer le propos de cette grille erratique :

- ▶ De A1 à A2 ; 13 € d'écart mensuel,
- ▶ De B3 à B4 ; 79 € d'écart mensuel,
- ▶ De C6 à D7 ; 71 € d'écart mensuel,
- ▶ De E9 à E10 ; 267 € d'écart mensuel,
- ▶ De E10 à F11 ; 100€ d'écart mensuel,

Le résultat a donc donné une grille totalement déconstruite, sans cohérence, avec des écarts numériques entre les classes d'emploi complètement illogiques. De plus, le départ de la grille A1 est à 1807€/mois, alors que le SMIC actuel est à 1 801,80 € au 1er novembre 2024, soit un début de grille à peine supérieur de 5,20€ par rapport au SMIC !

Vous pouvez ainsi mesurer le travail de déconstruction fait par l'UIMM sur la grille, avec l'objectif de payer le moins possible les salariés !

Avec cette grille patronale erratique, il est très compliqué de construire une grille revendicative linéaire, avec des écarts cohérents entre les classes d'emploi, tout en étant éloigné du SMIC.

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle CCN, beaucoup de grilles de salaires en entreprises sont passées à pertes et profits. Donc la grille des SMH est devenue en quelque sorte l'alpha et l'oméga dans les entreprises de la branche. Sans compter que dans les entreprises, lors des NAO, les directions ne veulent plus négocier d'AG, seules les AI trouvent grâce à leurs yeux.

Face à ces problématiques multiples, nous avons dû adapter la construction revendicative de grilles, pour qu'elles tiennent compte de ces nouveaux éléments. La grille de la FTM doit être aussi un outil au profit des syndicats et syndiqués pour répondre à l'objectif des NAO dans l'entreprise !!

Partant de ce constat et en conservant notre repère de début de grille (2000€/mois), nous avons reconstruit une grille cohérente, linéaire et juste entre chaque classe d'emploi.

Classes d'emplois	Groupes d'emplois	FTM CGT mensuel	FTM CGT annuel	Ecart/ Num	Maj IC +15%	Maj IC +30%
A1	A	2000	24000			
A2		2060	24720	60 €		
B3	B	2122	25462	62 €		
B4		2185	26225	64 €		
C5	C	2251	27012	66 €		
C6		2337	28039	86 €		
D7	D	2430	29160	93 €		
D8		2588	31056	158 €		
E9	E	2769	33230	181 €		
E10		3046	36552	277 €	3503	
F11	F	3320	39842	274 €	3818	
F12		3446	41356	126 €	3963	4480
G13	G	3722	44665	276 €	4280	4839
G14		4057	48685	335 €	4666	5274
H15	H	4341	52092	284 €	4992	5643
H16		4797	57562	456 €	5516	6236
I17	I	5468	65621	672 €	6289	7109
I18		6261	75136	793 €	7201	8140

Comme vous pouvez le mesurer dans cette grille 35h, nous avons construit une progressivité logique et cohérente de A1 à F11, pour aller ensuite vers une seconde progressivité du F12 à I18.

La Fédération vise ainsi un double objectif : construire une grille de minima avec un niveau de revendications cohérent au regard du besoin et de la sécurisation des minima de la branche, et une grille pouvant servir de base revendicative pour la construction d'une grille de salaires dans l'entreprise.

Eric Moulin, Conseiller Fédéral

APLD

Activité partielle de longue durée (APLD), la fausse bonne solution

Le dispositif d'activité partielle de longue durée APLD ne peut plus être mis en place dans une entreprise depuis le 1er janvier 2023. Les dispositifs mis en place avant cette date peuvent toutefois continuer à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard. Une modification de l'accord collectif ou du document unilatéral mis en place avant le 31 décembre 2022 peut cependant intervenir après cette date. Dans ce cas, un avenant est transmis à l'administration. Pour autant, la France n'est pas plus en faillite aujourd'hui qu'en 2007. Cette diabolisation des finances publiques constitue un registre classique qui sert un agenda politique. En 2007, Fillon parlait déjà d'une dette insoutenable qu'il était plus qu'urgent de résorber.

La mise en place de l'APLD était possible sur la base de l'un des documents suivants :

- ▶ Accord collectif sur le résultat des négociations menées entre les partenaires sociaux (employeurs et salariés) d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche,
- ▶ Document unilatéral s'appuyant sur l'accord collectif de branche étendu.
- ▶ Les entreprises déjà engagées dans le dispositif d'APLD peuvent, après la date du 31 décembre 2022, conclure des avenants à leurs accords et modifier leurs documents unilatéraux en cours.

Une fausse bonne solution !

Si plusieurs syndicats CGT ont signé ce dispositif au moment de la crise COVID courant 2020, c'était pour éviter des licenciements économiques, mais cela ne doit pas devenir la règle aujourd'hui.

D'ailleurs, la FTM CGT n'a pas signé l'accord de branche nommé Activité Réduite Maintien Emploi en 2020, puisque les revendications que nous portons n'avaient pas été retenues.

Les directions d'entreprises, appuyées par le gouvernement, instrumentalisent le contexte économique pour orchestrer un véritable chantage à l'emploi avec un dispositif de chômage partiel entièrement à leur main : des organisations du travail en mode dégradé, des formations professionnelles dévoyées, des pertes de salaire puisqu'ils ne compensent pas jusqu'à 100%. Les salariés, notamment les moins rémunérés, ont besoin de la stabilité de leurs revenus pour éviter de tomber dans la précarité.

Nous avons pu nous apercevoir également que des entreprises mettent en place des Plans de Sauvegarde

de l'Emploi, des Plans de Départs Volontaires ou des fermetures d'entreprises à la suite d'une période d'APLD, espérant que les salariés soient suffisamment déstabilisés par la désorganisation du travail pour accepter sans broncher.

Nous avons d'ailleurs vu dans certaines entreprises que l'accord APLD n'interdit pas la suppression d'emplois, puisqu'il doit être justifié économiquement vis-à-vis de l'Etat, par exemple par rupture conventionnelle collective (RCC) ou rupture conventionnelle simple. Ce dispositif peut être renouvelé à l'envie pendant toute la durée de l'accord APLD.

La superposition des dispositifs APLD (pour préserver l'emploi) et RCC (pour supprimer des emplois) est socialement incohérente et très contestable.

Certaines entreprises profitent également de ce dispositif pour éloigner les salariés des entreprises et casser leurs relations en les éloignant du collectif de travail, et organisent le chômage partiel avec des lissages de production en fin d'année, alors que les salariés pratiquaient des heures supplémentaires à outrance en début d'année.

Pour faire simple, les entreprises font financer le salaire par l'état, nous avons pu recenser des groupes qui gagnaient de l'argent avec ce dispositif !

Pendant ce temps-là, ces mêmes entreprises encaissent des fonds publics financés par nos impôts, alors que la plupart des groupes de la métallurgie qui utilisent ce dispositif ont explosé leurs records de dividendes pour 2023 soit 67,8 milliards d'euros.

Michel Ducret, Membre du Bureau Fédéral

CSE

La consultation du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus le CSE est amené à exercer l'intégralité des attributions consultatives prévues par la loi. Dans les autres ces attributions existent mais sont limitées à certains domaines (santé, conditions de travail, licenciements économiques, durée du travail...) Nous traiterons le droit appliqué aux 50 et plus.

Ce lien éventuel avec le travail est relaté par le médecin du travail dans un document Cerfa remis au salarié qui pourra percevoir ainsi une indemnité temporaire d'inaptitude dans l'attente de la décision de l'employeur.

Le droit d'information et de consultation de tout CSE est fondé sur le principe de l'Effet Utile, L2312-16 du Code du travail. Ce principe suppose une consultation préalable, le respect d'un délai d'examen suffisant, la communication d'informations précises et écrites, et une réponse motivée de l'employeur aux questions (L 2312-15 du Ct).

La consultation doit intervenir avant la prise de décision et non avant la mise en œuvre des mesures. Cependant en cas d'offre publique d'acquisition la consultation préalable ne s'impose pas.

Sauf disposition légale, l'information écrite ne suppose pas la remise de tous les documents mais une note de synthèse explicative suffisamment précise.

Les délais d'examen sont fixés à l'article R 2312-6 du Ct : un mois en principe, voir plus en cas de recours à un expert et selon la configuration de l'entreprise. Ces délais peuvent être aménagés par accord, même à moindre faveur, et sont conclus avec les délégués syndicaux soit à défaut avec la majorité des membres titulaires (L 2312-6 du Ct).

La réponse motivée suppose un débat, des explications et une réponse aux questions. Si l'employeur ne peut répondre en séance, il devra le faire par la suite, reportant le délai pour rendre l'avis.

Le CSE et son expert disposent du droit de saisir le juge s'ils estiment ne pas disposer d'informations suffisantes (article L2312-15 du Ct). Cette saisine doit à peine de rejet se faire à l'intérieur du délai d'examen. La saisine ne prolonge pas ce délai mais en cas de « difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires », le juge peut décider de cette prolongation. En cas de projet de licenciement économique le CSE doit avoir exercé son droit d'injonction sauf à ne plus pouvoir saisir le juge (L 1233-57-5 du Ct).

A l'issue du délai de réflexion le CSE rend son avis. A défaut d'avis express, le CSE est réputé avoir donné un avis négatif (L 2312-16 et R 2312-6 Ct).

On distingue les consultations récurrentes et ponctuelles (50 et plus) :

- ▶ **Une consultation est récurrente** lorsqu'elle intervient à échéance régulière. Il existe 3 grandes consultations à échéance annuelle en principe et portant sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, et la politique sociale. Depuis la loi d'août 2021, le CSE est consulté sur les « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise », et à compter du 01-01-25 sur la question de la « durabilité » (L 2312-17 du Ct). D'autres consultations spécifiques existent.
- ▶ **Une consultation est ponctuelle** lorsqu'elle intervient au coup par coup en fonction des projets. Ces consultations sont principalement fondées sur les dispositions générales de l'article L 2312-8 du Ct relatives à la marche générale de l'entreprise, aux conditions de travail et à la santé. D'autres consultations existent notamment sur le contrôle de l'activité des salariés, les licenciements économiques, les concentration ou OPA (L2312-37 et suivants du Ct notamment).

En application des articles L 2312-19 et L 2312-55 du Ct, il est possible avec les DS, soit à défaut avec une majorité de membres titulaires, d'aménager par accord les modalités de ces consultations : nombre de réunions, délai d'examen, communications des informations, niveau des consultations ... En tout état de cause ces accords ne peuvent porter atteinte au principe de l'effet utile et déroger aux dispositions impératives de la loi.

César Ferreira, Conseiller Fédéral



LA VIE OUVRIÈRE

L'ENTREPRISE DE PRESSE DE LA CGT

AGENDAS 2025

Pour des militants au rendez-vous
des luttes sociales et syndicales !



NOUVELLE COLLECTION 2025

- Les agendas sont disponibles en 5 formats
- Quelques grandes dates syndicales et sociales sont inscrites dans le semainier
- Pratique ! Les contacts CGT sont repertoriés au début de l'agenda

Parution en septembre 2024.

Le cadeau idéal à s'offrir ou à offrir aux camarades syndiqués à l'occasion de vos Assemblées Générales, congrès ou initiatives...

**-10 % à partir de 10 exemplaires
d'une même référence**